

Transição para o mercado de trabalho: empreendedorismo numa perspectiva de género

Ana Paula Marques

amarques@ics.uminho.pt

Centro de Investigação em Ciências Sociais (UM)

Rita Moreira

rmoreira@ics.uminho.pt

Centro de Investigação em Ciências Sociais (UM)

Resumo

Nos últimos anos, em Portugal como no resto da Europa, o empreendedorismo tem sido perspectivado como uma das vias possíveis de acesso ao mercado de trabalho, podendo mesmo constituir uma modalidade alternativa de transição profissional, particularmente importante para os jovens com qualificações superiores. Entende-se que o empreendedorismo coloca novos e importantes desafios à Universidade relacionados com a sua capacidade de, juntamente com outros actores colectivos (e.g. económicos, sociais, políticos), desenvolver o espírito empreendedor e uma cultura de inovação. Igualmente, em termos de políticas públicas nos domínios económicos e empresariais, o fomento ao empreendedorismo feminino surge como um factor de mobilização das mulheres para a vida económica activa, bem como uma estratégia de apoio a iniciativas empresariais, particularmente propícias à promoção dos factores da igualdade entre homens e mulheres. Neste sentido, perante um perfil de diplomado predominantemente feminino em muitas áreas do conhecimento do Ensino Superior, importa analisar a relação entre características empreendedoras, recursos sociais, académicos e profissionais e o contexto económico, social e cultural envolvente, tendo presente que as modalidades de acesso ao emprego, o desenvolvimento de uma carreira e os modelos culturais associados às organizações se apresentam, ainda, fortemente dominadas por uma racionalidade masculina e patriarcal. Face à centralidade desta temática, neste artigo avançam-se os resultados preliminares obtidos no diagnóstico sobre o potencial empreendedor dos licenciados da Universidade do Minho. Baseado nas respostas de entrevistas estruturadas realizadas a 283 licenciados de diversas áreas científicas que concluíram o curso, entre 2002 e 2008, pretende-se analisar a variável género e o seu potencial explicativo dos comportamentos diferenciados em relação ao emprego e ao empreendedorismo (propensão para o empreendedorismo, empresariado, sectores de actividade preferenciais, entre outros). Recorrendo a uma perspectiva de género, questiona-se sobre o potencial empreendedor dos jovens diplomados, procurando identificar e contrastar as suas trajectórias académicas e profissionais e as suas estruturas de representações, ao mesmo tempo que se discute sobre a importância do Ensino Superior no desenvolvimento do potencial empreendedor dos indivíduos e do reforço da sua empregabilidade.

Palavras-chave: Ensino Superior, Potencial Empreendedor, Género, Carreira

Introdução

Nos últimos anos, em Portugal como no resto da Europa, o empreendedorismo tem sido perspectivado como uma das vias possíveis de acesso ao mercado de trabalho, podendo mesmo constituir uma modalidade alternativa de transição profissional, particularmente importante para os jovens com qualificações superiores. Nesse sentido, entende-se que o empreendedorismo coloca novos e importantes desafios à Universidade que estão relacionados com a sua capacidade

de, juntamente com outros actores colectivos (e.g. económicos, sociais, políticos), desenvolver o espírito empreendedor e uma cultura de inovação. Igualmente, em termos de políticas públicas nos domínios económicos e empresariais, o fomento ao empreendedorismo feminino surge como um factor de mobilização das mulheres para a vida económica activa, bem como uma estratégia de apoio a iniciativas empresariais, particularmente propícias à promoção dos factores de igualdade entre homens e mulheres. Nos Estados-Membros, a promoção de políticas de empreendedorismo feminino qualificado, de empreendedorismo de mulheres nas áreas de ciência e tecnologia, de mulheres com potencial para a invenção, de empresárias inovadoras, encontra-se, apesar da sua relevância económica e social, numa fase inicial de desenvolvimento (GHK, 2008). Em Portugal, a situação não se apresenta diferente. Na verdade, os principais indicadores disponíveis no Programa Operacional Potencial Humano (POPH 2017-2013) mostram uma participação ainda insuficiente e desigual das mulheres face aos homens nas indústrias de alta e média tecnologia, nos serviços intensivos em conhecimento, na ciência e tecnologia. Contraditório com este diagnóstico, são os indicadores de participação feminina ao nível do Ensino Superior registados nos últimos anos. Com efeito, Portugal tem apresentado um investimento significativo ao nível do Ensino Superior, se bem que acompanhado por uma segregação de género por área científica de estudos. A presença mais visível de mulheres nos cursos de humanidades e de ciências sociais, incluindo nas pós-graduações, explica em grande medida a reprodução sexual da divisão social do trabalho. A presença de mulheres é esmagadora em actividades profissionais próximas da tradicional definição de actividades “femininas” (e.g. administrativas, relações públicas, marketing, ensino, cuidados de saúde). No sentido contrário, a área científica de “Ciência, matemática e informática” ou de “Engenharia, produção e construção” permanece como domínios masculinos nas escolhas de cursos de graduação e pós-graduação. Muitas publicações e estudos centrados na socialização em contexto familiar e escolar mostram como as jovens mulheres fizeram e continuam a fazer “más escolhas” quanto ao investimento num futuro académico e área científica de estudos, com impactos em termos de oportunidades de emprego e de desenvolvimento de uma carreira profissional.

Assim, perante um perfil de diplomado predominantemente feminino em muitas áreas do conhecimento do Ensino Superior, importa analisar a relação entre características empreendedoras, recursos sociais, académicos e profissionais e o contexto económico, social e

cultural envolvente, tendo presente que as modalidades de acesso ao emprego, o desenvolvimento de uma carreira e os modelos culturais associados às organizações se apresentam, ainda, fortemente dominadas por uma racionalidade masculina e patriarcal.

O presente artigo estrutura-se em três tópicos centrais. Inicialmente, começa-se por discutir a relevância do empreendedorismo feminino no quadro das políticas europeias e nacionais. Considerando a importância de se fomentar a independência económica, o futuro profissional e a transformação das relações de poder, perspectiva-se em que medida o empreendedorismo feminino poderá romper com a segregação profissional e ocupacional (vertical e horizontal) ou, pelo contrário, assume tendencialmente configurações de reprodução das desigualdades de género no mercado de trabalho. No segundo ponto, pretende-se posicionar o potencial empreendedorismo no seio das políticas de Ensino Superior e o seu papel quer ao nível do contributo efectivo na formação de novas competências e capacidades, quer na possibilidade de potenciar experiências empreendedoras através de iniciativas de apoio e concepção a oportunidades de negócios. No terceiro ponto, serão apresentados os principais resultados do estudo sobre o potencial empreendedor dos licenciados da Universidade do Minho. Ao se partir de uma perspectiva de género, visa-se avaliar o potencial empreendedor dos jovens diplomados, procurando identificar e contrastar as suas trajectórias académicas e profissionais e as suas estruturas de representações, ao mesmo tempo que se ambiciona contribuir para a reflexão sobre a importância do ensino superior no desenvolvimento do potencial empreendedor dos indivíduos.

1. Empreendedorismo feminino no quadro de políticas europeias e nacionais

A participação feminina no mercado de trabalho tem sido destacada no contexto da política europeia e nacional, nos últimos anos, persistindo na *Estratégia Europeia 2020*, cujo objectivo prioritário consiste em assegurar a saída da crise e preparar a economia da UE para a próxima década. Em particular, o novo enquadramento europeu “tem como grande objectivo procurar elevar para 75% a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, o que significa que é necessário, ao implementar a Estratégia, dar prioridade ao combate aos obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho” (COM, 2010). Tal passa por se assumir como orientação estratégica aumentar a participação no mercado de trabalho e reduzir o desemprego estrutural, desenvolvendo novas competências e criando

emprego. Será no pressuposto de que um maior equilíbrio entre homens e mulheres, nas posições de decisão e poder, que o empreendedorismo feminino, sobretudo no sector da inovação e tecnologia, contribuirá para a criação de *mais e melhor* emprego e estimulará, em termos gerais a economia europeia e nacional. A necessidade de se promover a igualdade de género constitui uma pré-condição para o crescimento, o emprego e a coesão social, bem como para a eliminação de todos os tipos de barreiras e obstáculos na mobilização plena das competências e capacidades de mulheres e homens.

Porém, apesar dos progressos registados, visível no aumento de emprego de mulheres ao longo da última década, o mercado de trabalho apresenta-se segregado em termos horizontais e verticais e a participação económica das mulheres apresenta um conjunto de vulnerabilidades, tais como, por exemplo, maiores índices de desemprego e de contratos de trabalho de duração limitada, níveis salariais inferiores, reduzida ocupação de cargos de chefia intermédia e de topo e menores possibilidades de progressão na carreira. Com efeito, foi com base na percepção de que a independência económica e a presença feminina na construção de um emprego ou empresa próprias que vários instrumentos foram concebidos ao nível da União Europeia, designadamente a Rede de Embaixadoras para o Empreendedorismo Feminino, a Lei das pequenas e médias empresas (Small Business Act), que permite uma exploração mais eficaz do potencial de crescimento e de inovação das PME, o desenvolvimento de esquemas de tutoria, de promoção do empreendedorismo junto de mulheres graduadas, de orientação e apoio a empresárias, fomentando o intercâmbio de boas práticas.

A promoção e a visibilidade da participação das mulheres no mercado de trabalho têm vindo a ser traduzidas ao nível de políticas públicas no “Roteiro para a Igualdade entre homens e mulheres” (COM, 2006a), que chama a atenção para os domínios prioritários de acção em matéria de igualdade de género no período 2006-2010. O Roteiro visava lidar com diversas desigualdades, tais como as diferenças entre mulheres e homens em matéria de dependência económica, nomeadamente as diferenças de remuneração em função do género, a persistência das tensões na conciliação entre o trabalho e a vida privada ou a igualdade de representação de mulheres e homens no processo de tomada de decisões. Além disso, o Conselho Europeu de Chefes de Estado e de Governo decidiu estabelecer um “Pacto Europeu para a Igualdade de Género” (COM, 2006b), que representa o empenhamento dos Estados-Membros em pôr fim às

diferenças em função de género, combater os estereótipos no mercado de trabalho, promover um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida e reforçar a integração da perspectiva de género em todas as políticas. Igualmente, foi criado um “Instituto Europeu da Igualdade entre Homens e Mulheres”¹, destinado a tornar-se um importante instrumento de disseminação de informação, de intercâmbio de boas práticas e de desenvolvimento de instrumentos técnicos para a promoção da integração da perspectiva do género.

Em termos nacionais, o Roteiro e o Pacto, que prosseguem os objectivos da “Estratégia de Lisboa”, encontram-se traduzidos no QREN 2007-2013, em especial nas Agendas Temáticas – “Potencial Humano” e “Factores de Competitividade”. A Agenda do Potencial Humano encontra-se desenvolvida no Programa Operacional Temático Potencial Humano – POPH, que se apresenta claramente orientado para a qualificação dos portugueses, confirmando que o estímulo à criação de empresas e à promoção do auto-emprego permite promover tanto o empreendedorismo de mulheres, como promover a inclusão social². Quanto à Agenda para a Competitividade, o empreendedorismo feminino é considerado fundamental para a competitividade empresarial e desenvolvimento de oportunidades de negócio mais dinâmicas e em domínios de inovação³. Por um lado, a promoção de empreendedorismo e competências de gestão apresenta-se indispensável para a melhoria do investimento empresarial, da competitividade e inovação de pequenas e médias empresas (PME) e, sobretudo, para alterar a alteração do perfil de especialização produtiva nacional ao apoiar projectos de criação de empresas baseadas na tecnologia/ ciência e em sectores económicos intensivos em conhecimento. Por outro lado, a promoção do auto-emprego ou de criação de empresa assume maior relevância no quadro de uma política activa quer na prevenção, quer na protecção face ao

¹ Criado a 20 de Dezembro de 2006. Endereço disponível em http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10938_pt.htm.

² A promoção do empreendedorismo feminino constitui uma área crucial de intervenção pelo Eixo Prioritário 7 – “Igualdade de Género”. Esta medida política visa aprofundar o envolvimento das mulheres em todos os sectores da vida social, particularmente no mercado de trabalho e nas estruturas de decisão e poder. Ainda é de referir o Eixo Prioritário 5 “Apoio ao Empreendedorismo e à Transição para a Vida Activa” que inclui medidas activas de emprego e mecanismos de micro-crédito desenvolvidos no PNACE 2008-2010 e no PNR Consolidar as Reformas: Novo Ciclo 2008-2010.

³ O empreendedorismo, a par da internacionalização e do tecido empresarial, constitui um dos domínios transversais do Programa Operacional de Factores de Competitividade. Nesse sentido, o estímulo ao empreendedorismo qualificado, nomeadamente o empreendedorismo feminino constitui um dos objectivos estratégicos do Eixo Prioritário II “Inovação e renovação do modelo empresarial e do padrão de especialização”.

desemprego ao longo de todo o ciclo de vida do indivíduo. Os apoios previstos visam incentivar o investimento e/ ou disponibilizar mecanismos financeiros para a criação de empresas (e.g. capital de risco, micro-crédito), mas também nos incentivos para a criação de emprego e contratação de trabalhadores.

O compromisso do Estado português em promover a igualdade de género é visível na implementação de Planos para a Igualdade, sendo de referir o III Plano 2007-2010. Este instrumento político visa, entre outros objectivos, desenvolver o empreendedorismo feminino no sentido de: *i)* estimular a actividade empreendedora como meio de mobilização das mulheres na vida económica, através do auto-emprego; *ii)* estimular o estabelecimento de soluções inovadoras que permitam que as mulheres possam aceder a mecanismos financeiros (e.g. micro-crédito) de suporte à actividade empreendedora; *iii)* estimular o desenvolvimento qualificado de regiões e de actividades sectoriais através de actividade empreendedora feminina como um instrumento inovador; *iv)* estimular associações de mulheres empreendedoras com o desenvolvimento de redes de serviços e produtos, usando as novas tecnologias como forma de se estabelecer parcerias nacionais e internacionais; *v)* continuar a desenvolver estudos e diagnósticos que traçam as tendências ao nível de ocupação de posições de gestão por parte de mulheres e/ ou de chefia nas médias e grandes empresas. Reconhece-se, assim, que o empreendedorismo e a actividade económica das PME permitem criar emprego, dinamismo e inovação empresarial.

Não obstante os desenvolvimentos na última década, a Europa apresenta ainda níveis considerados inferiores de exploração do potencial empreendedor de mulheres seja em termos de auto-emprego, seja de criação de novas empresas. Com efeito, de acordo com o estudo específico de *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM, 2008), são menos as mulheres⁴ que assumem que se encontram envolvidas em actividades empreendedoras ou que declaram pretender vir a assumir actividades empreendedoras (emergentes e estabelecidos, considerando a idade do negócio)⁵. A

⁴ Excepto nos países Japão, Tailândia, Peru e Brasil que apresentam actividades empreendedoras próximas para ambos os sexos (GEM, 2008).

⁵ Os empreendedores emergentes são aqueles que se encontram envolvidos em actividade empresarial sós ou com outros, há 42 meses ou menos; os empreendedores estabelecidos são os que se encontram envolvidos em actividade empresarial sós ou com outros, tendo tido sucesso no mercado 42 meses ou mais. Com efeito, considera-se que a duração de três anos e meio constitui um período crítico para a sobrevivência de uma empresa. Os empreendedores emergentes sinalizam a dinâmica da propensão para o empreendedorismo de um país (GEM, 2008).

disparidade entre os sexos manifesta-se nos estágios iniciais da participação empreendedora e/ou criação de uma empresa, i.e., nas fases emergentes, sendo mais acentuada no grupo de países com maior nível socioeconómico. A motivação para a actividade empreendedora diferencia-se também em função do sexo, sendo que a oportunidade aparece como motivo principal para se iniciar uma empresa mais presente nos homens do que nas mulheres; em sentido contrário, mas significativo, não se regista qualquer disparidade de género quando a base da motivação consiste na necessidade. Não se pode, igualmente, negligenciar o facto de o actual contexto de crise económica condicionar a actividade empreendedora, sendo que a percepção de dificuldades económicas leva a que em muitos países, incluindo Portugal, se articule com a menor predisposição para iniciarem um negócio próprio (GEM, 2010).

Importa referir que, por sua vez, quando as mulheres enveredam por esse caminho fazem-no em sectores de actividade de serviços ou de comércio que apresentam menor valor económico ou contribuem menos para o desenvolvimento de uma sociedade do conhecimento. Se se considerar que, actualmente, quase 60% de todos os diplomados do Ensino Superior são mulheres, observam-se baixos níveis de empreendedorismo feminino em áreas estratégicas de desenvolvimento científico e intelectual, o que sugere que estas se encontram pouco envolvidas em actividades e profissões que lhes permitam mobilizar todo o seu potencial e assumir posições de responsabilidade e decisão. Além disso, é possível constatar que os níveis de optimismo e auto-confiança depositados na actividade empreendedora, por parte das mulheres, encontram-se fortemente influenciados pelas normas sociais e culturais do seu país. Mulheres empreendedoras têm menos medo de falhar do que as mulheres que não se encontram envolvidas em qualquer tipo de actividade empreendedora (GEM, 2010).

Assim, de acordo com um estudo recente (GHK, 2008)⁶, os principais obstáculos que explicam a menor participação das mulheres em actividades empreendedoras de cariz inovador são, sobretudo, três:

⁶Informação disponibilizada em:

http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/document.cfm?action=display&doc_id=3815&userservice_id=1&request.id=0

- i. Obstáculos de contexto, que se relacionam com as escolhas educacionais prosseguidas no sistema formal de ensino, com as perspectivas e os estereótipos tradicionais em relação à mulher, à ciência e à inovação;
- ii. Obstáculos económicos, na medida em que o sector da inovação requer um substancial investimento e a mulher tende a surgir como menos credível em termos de financiamento do que o homem;
- iii. Obstáculos “*soft*”, que resultam de inexistência de acesso a redes técnicas científicas e de negócios em geral e de falta ou insuficiente formação profissional específica e modelos de empreendedorismo.

É relevante perceber que é fundamental transformar o nível do padrão de especialização produtivo e as lógicas de funcionamento do mercado de trabalho. Ora, em estreita articulação com aqueles obstáculos, o facto de o mercado de trabalho (re)produzir uma lógica de segregação (em termos horizontais e verticais)⁷ explica a manutenção de importantes disparidades entre homens e mulheres de participação na vida económica, na tomada de decisão e na vida política e social em geral. De acordo com os últimos dados do Eurostat (2008), por exemplo, as mulheres representam apenas 32% dos empresários; 9% dos membros dos conselhos de empresas e direcção de grandes empresas; e 43% detêm o grau de doutoramento. A percentagem de mulheres com cargos de chefia de topo é ainda muito baixa, apesar de se verificar uma situação mais favorável no caso das chefias intermédias em empresas e organizações públicas. As desigualdades salariais daí resultantes exprimem a *maior vulnerabilidade* na relação de emprego e desemprego e *qualidade de emprego* (Cloutier, Bernard, Tremblay, 2009; Célestin, 2002) por parte das mulheres. Por conseguinte, a segregação horizontal e vertical constitui uma questão crucial tanto nas questões de discrepâncias salariais como no desenvolvimento de uma carreira profissional. As suas causas são múltiplas, podendo assentar em razões de vantagem biológica, subdesenvolvimento em capital humano (nível de escolaridade e área científica dos estudos, bem como formação profissional), diferentes papéis e rendimentos, preconceitos, estereótipos e

⁷ Entende-se por segregação horizontal quando se verifica uma concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de actividade, ficando as mulheres confinadas a um leque mais apertado de sectores ou profissões; por segregação vertical quando se regista uma concentração de mulheres e/ou homens nos níveis mais baixos da hierarquia profissional.

socialização, barreiras e práticas organizacionais de recrutamento e de desenvolvimento de uma carreira, entre outras (Bettio, Verashchagina, 2009).

Por sua vez, a não visibilidade de certos processos de produção das desigualdades de género desliza para o exterior do quotidiano de trabalho para aí, novamente, se diluir nos espaços de “não-trabalho” (e.g. doméstico, lúdico). É no espaço doméstico, por exemplo, que se reproduz e, não raro, reforça, uma ordem de género assente na *subalternização feminina*, particularmente visível na distribuição de tarefas domésticas e nos cuidados com a saúde. Em regra, são as mulheres que cuidam dos filhos e/ou dos adultos dependentes e, inclusive, dos próprios homens adultos com capacidade, residentes ou a seu cargo (e.g. maridos, pais, sogros). Quando ambos os membros do casal desempenham uma actividade remunerada, havendo uma família de parentesco ou conjugal a tempo inteiro, aquele espaço apresenta-se, sobretudo para as mulheres, como um espaço de trabalho imposto, de constrangimento, de sobretrabalho não remunerado. Na verdade, para a maioria das mulheres tanto o espaço doméstico/familiar, como o produtivo/profissional têm-se apresentado como espaços impostos e constrangedores das suas opções e projecções socioprofissionais.

2. Ensino Superior e o potencial empreendedorismo

No actual contexto, a vertente do empreendedorismo tem sido assumida como uma das vias possíveis de acesso ao mercado de trabalho, visível tanto pelas directivas comunitárias, como pelas políticas nacionais (QREN 2007-20013) e orientações programáticas por parte das instituições de formação em sentido lato, incluindo as do Ensino Superior. Como tal, a superação do desafio da escassez de empregos, nomeadamente no caso dos jovens com qualificações superiores, poderá passar pela criação e desenvolvimento de novas competências, por meio de novas abordagens de relações entre o sistema educativo e o mundo do trabalho (Moreira, 2009).

As mudanças nas relações de trabalho, no estatuto e conteúdo das actividades exercidas, bem como nos modelos técnico-organizacionais de suporte ao desenvolvimento de uma sociedade de conhecimento têm vindo a exigir outros paradigmas assentes na *aprendizagem ao longo da vida* e na necessidade de cada um, individual e colectivamente, se preparar para a gestão das suas competências no decurso da sua trajectória profissional. Assim, a mobilização de competências

técnico-científicas e transversais pressupõe que os jovens perspectivem os seus “futuros profissionais possíveis” (Marques, 2006) através da capacidade de formulação de estratégias de inserção profissional que passam, cada vez mais, pela aprendizagem contínua em áreas afins e, inclusive, pela reconversão para outras áreas de formação, pelo conhecimento de técnicas de procura de emprego, pela criação do próprio emprego/ empresa, designadamente pelo empreendedorismo, entre outras. Na verdade, o que está aqui em causa é o apelo que se faz para que o jovem seja *autor* da sua carreira, do seu emprego/ empresa, do seu projecto de vida em geral (Marques, 2006 e 2007).

É inegável que nos últimos tempos assistiu-se em vários países a um extraordinário desenvolvimento de cursos e programas sobre empreendedorismo em todos os níveis de ensino, especialmente nas instituições do Ensino Superior. Mesmo assim, esta dinâmica positiva tem sido orientada para um núcleo restrito de cursos, designadamente gestão ou economia, e as suas modalidades têm-se revelado insuficientes. Reconhece-se, por isso, a necessidade de ruptura com uma abordagem convencional de ensino (Vesper e Gartner, 1999) que inibe a iniciativa empreendedora ao não valorizar os factores comportamentais e organizacionais como elementos decisivos do processo educativo.

Não obstante estes avanços registados ao nível dos processos formativos, os dados apresentados nos vários relatórios e *Eurobarómetros do Empreendedorismo*⁸ não favorecem os europeus no que diz respeito ao empreendedorismo qualificado. Esta falta de potencial empreendedor é ainda mais acentuada quando analisada por sexo⁹. Comparado com os homens, poucas mulheres são auto-empregadas na União Europeia, poucas iniciaram o seu próprio negócio ou têm a ambição de o fazer (GHK, 2008). Como tal, um dos principais desafios que se colocam à União Europeia e aos Estados-Membros é a necessidade de estimular o empreendedorismo, em particular o de cariz inovador. Esse foi um dos objectivos ambiciosos estabelecidos no quadro da *Estratégia de Lisboa*, com vista a melhorar a *performance* em termos de emprego, reforma económica e coesão social. Desde então, a Comissão Europeia tem vindo a adoptar uma estratégia mais sistemática

⁸ Dados sobre os Eurobarómetros do Empreendedorismo (2007, 2008 e 2009) disponíveis em http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/index_en.htm#h2-3

⁹ GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) – Relatórios sobre as Mulheres e Empreendedorismo (2004-2007), disponíveis em http://www.gemconsortium.org/about.aspx?page=special_topic_women

de educação para o empreendedorismo¹⁰. Essa intenção torna-se mais evidente na nova *Estratégia Europa 2020*, já referida, designadamente através de programas de acção como o *Youth@Work*¹¹ e *Erasmus for Young Entrepreneurs*¹², ambos actualmente em curso. Estes programas colocam importantes desafios ao Ensino Superior, no sentido de criar um ambiente mais favorável ao empreendedorismo no contexto europeu, com base numa política integrada assente num reforço da empregabilidade através da aprendizagem ao longo da vida, mas também pela incorporação do empreendedorismo como objectivo estratégico transversal a todo o sistema, numa vertente pedagógica, que permita melhorar as competências empreendedoras e elimine os obstáculos que dificultam a criação do auto-emprego, como uma alternativa possível de emprego para os jovens, em particular para os detentores de qualificações superiores.

3. Processos de transição profissional: o empreendedorismo na perspectiva de género

Neste artigo iremos avançar com a apresentação de alguns aspectos centrais obtidos no diagnóstico sobre o potencial empreendedor dos licenciados da Universidade do Minho¹³. Baseado nas respostas de entrevistas estruturadas aplicadas on-line a 283 licenciados de diversas áreas científicas¹⁴, procura-se, por um lado, colmatar as lacunas dos actuais estudos empíricos sobre a temática do empreendedorismo; e, por outro, compreender a relevância do papel do

¹⁰ Esta prioridade foi incluída na Agenda Europeia através de vários documentos, nomeadamente: A Agenda Europeia para o espírito empresarial, Comissão Europeia, COM(2004) 70 final de 11.2.2004; e Modernizar a política das PME para o crescimento e o emprego; Promover o espírito empreendedor através do ensino e da aprendizagem, Comissão Europeia, COM(2006).

¹¹ Trata-se de uma nova acção para combater o desemprego juvenil. A ideia central consiste em estreitar a ligação entre jovens e pequenas e médias empresas, estimulando a procura destes potenciais talentos por parte dos empregadores das PME e, simultaneamente, promovendo o trabalho nestas empresas como “uma rampa de lançamento para os jovens interessados em tornar-se empreendedores”.

¹² “Erasmus para Jovens Empreendedores” é um novo programa de intercâmbio transfronteiriço de negócios que visa ajudar os novos ou futuros empresários a adquirirem competências relevantes para a gestão de uma pequena ou média dimensão e experientes empresários ou mulheres à procura de novas perspectivas e oportunidades de cooperação internacional.

¹³ O Projecto “*O potencial de empreendedorismo na Universidade do Minho*” tem como objectivo principal estudar o potencial empreendedor entre os(as) jovens licenciados(as) da Universidade do Minho. Encontra-se a ser desenvolvido no quadro do *spin-off* Laboratório MeIntegra e no Centro de Investigação em Ciências Sociais da Universidade do Minho (CICS/UM). Para mais informações sobre o Laboratório MeIntegra consultar o *website*: <http://www.meintegra.ics.uminho.pt/>

¹⁴ Foram aplicadas entrevistas estruturadas a um universo de 1419 jovens licenciados pela Universidade do Minho, que concluíram o curso, desde 2002 até 2008, provenientes de 43 cursos da UM, que foram agrupados em seis fileiras, de acordo com a Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação (2008): “Educação”, “Artes e Humanidades”, “Ciências Sociais, Comércio e Direito”, “Ciências, Matemática e Informática”, “Engenharia, Indústria transformadora e Construção”, “Saúde e protecção social”.

Ensino Superior no desenvolvimento de saberes e competências que influenciam o modo como se configuram os processos de transição profissional.

3.1 Perfil sociográfico do jovem diplomado

A exploração da informação de natureza sociográfica do diagnóstico realizado aos jovens licenciados demonstra uma diferença expressiva das mulheres (60%) face aos homens (40%). A nossa amostra, apesar de não ser representativa do ponto de vista estatístico¹⁵, não se afasta significativamente da tendência de distribuição por sexo nos cursos da Universidade do Minho, já identificados noutros estudos (Marques, 2006, 2007), e acompanha a tendência actual do Ensino Superior a nível nacional (Braga da Cruz *et al.*, 1995; Martins, Mauritti e Costa 2005; OCDES, 2006, 2007; Alves, 2008).

Para a explicação da presença desigual das mulheres na entrada e na saída do sistema de ensino superior são mormente convocadas duas perspectivas teóricas relativamente distintas. A perspectiva culturalista, ao destacar que os efeitos mais eficazes de uma socialização próxima da cultura escolar junto dos jovens do sexo feminino responderá pelos melhores resultados escolares. O predomínio de estereótipos de género, ancorados num processo de “naturalização” dos papéis sexuais (Bourdieu, 1999), contribuiu para aprofundar a presença diversificada e desigualmente valorizada dos percursos escolares em função dos sexos. A este propósito, alguns autores avançam com o argumento do “duplo efeito de discriminação sexual” (Cruz e Cruzeiro, 1995), ou o das “más escolhas” (Grácio, 1997) das mulheres quer pelo facto das suas opções se centrarem em cursos de índole literária e humanista, quer pela maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e de ocuparem profissões com menor poder e prestígio social (Gruel e Thiphaine, 2004).

Considerando a nossa amostra, as áreas mais feminizadas são a de “Educação” e “Ciências Sociais”, apesar de se verificar uma clara segregação por licenciatura, uma vez que os cursos de Ensino de Inglês/Alemão (100%), Educação (88%), Comunicação Social (88%) Psicologia (81%) e Sociologia (80%) apresentam um peso mais elevado de mulheres. Contudo, há cursos em que se verifica um maior equilíbrio entre homens e mulheres como é o caso de Optometria e

¹⁵ A amostra constituída resultou numa quota de 20%, totalizando-se 283 entrevistas estruturadas válidas.

Ciências da Visão (ambos os sexos com 50%), Engenharia civil (46% para o sexo masculino e 54% para o sexo feminino) e de Gestão (47% para o sexo masculino e 53% para o sexo feminino).

Quanto ao perfil etário, é possível verificar que os entrevistados apresentam uma idade média que ronda os 29 anos. Trata-se de uma população jovem que se explica pelo facto de a amostra incluir os licenciados da Universidade do Minho que concluíram o curso desde 2002 até 2008. Por sua vez, o cruzamento da idade com a área de formação e o sexo dos entrevistados demonstra uma associação significativa, sendo que tendencialmente são mais os jovens com idade superior a 30 anos do sexo masculino provenientes das áreas de “Artes e Humanidades”, “Ciências, Matemática e Informática”, “Engenharia, Indústria transformadora e Construção”, designadamente dos cursos de Arqueologia, Engenharia de Sistemas de Informática, Informática e Gestão, Matemática e Ciências da Computação e Engenharia Mecânica. Ao invés, as licenciadas do sexo feminino com idade igual ou superior a 30 anos estão menos representadas nos cursos das áreas de “Educação” e “Ciências Sociais, Comércio e Direito”, em que se verificam as médias etárias e os níveis de dispersão mais baixos.

Quanto ao estatuto conjugal, verifica-se que os entrevistados são, na sua maioria solteiros (66%), tendo, por sua vez, a percentagem de casados ou a viverem em união de facto alguma expressão percentual (32%). Sem diferencial em termos de distribuição por sexo, estes resultados permitem reforçar a tese do adiamento da constituição de uma família independente da família de origem como traço comum aos jovens em início da sua vida profissional.

É, igualmente, importante referir que o sistema de ensino superior se mantém selectivo em função da origem social das famílias, bem como ao nível do sexo dos jovens candidatos. À tendência de selectividade social, de resto corroborada por inúmeras investigações realizadas (cf. Casanova, 1993; Balsa, 1997; Alves, 1998; Fernandes, 2001; Almeida, *et al.* 2002; Estanque e Nunes, 2003; Marques, 2006) não se pode ignorar o facto de, paralelamente, se ter observado um alargamento da base social de recrutamento, com o acesso de jovens provenientes de agregados familiares com níveis de escolaridade e profissionais relativamente baixos. Com efeito, mais de 40% dos pais dos jovens licenciados possuem 4 anos de escolaridade e desempenham

actividades profissionais qualificadas ou pouco qualificadas¹⁶, fundamentalmente como assalariados dependentes. Os jovens cujas famílias de origem detêm a licenciatura representam valores ainda baixos no seu conjunto: pai (17%), mãe (19%); com excepção para os cônjuges/companheiros, cuja maioria, pelo contrário, detém graduações e pós-graduações universitárias (66%). Certamente, ao nível desta geração de jovens que formam famílias cujo agregado apresenta um nível de qualificação superior será expectável projectar mudanças ao nível das várias dimensões do social, desde o educacional e profissional até ao sócio-cultural. Porém, mesmo assim, importa não ignorar a proporção relativamente baixa, em comparação com a União Europeia, de jovens que acedem à universidade e que concluem uma licenciatura.

3.2 Situação perante o trabalho

Podemos considerar que o acesso ao emprego representa para os licenciados um momento particular na sua trajectória biográfica e profissional. A natureza da relação face ao emprego revela-se, por sua vez, um indicador importante para aferir os processos de acesso/ manutenção ao emprego. Os resultados do diagnóstico demonstram, quanto a este item, uma situação de vulnerabilidade face ao emprego para os jovens diplomados: apenas 67% dos entrevistados declaram trabalhar por conta de outrem a tempo integral. Esta vulnerabilidade em relação ao emprego percebe-se ainda pela percentagem de jovens em situação de desemprego (9%), estágios/bolsas de investigação (8%), como estudantes (2%) e a tempo parcial (1%). Estes indicadores são indiciadores de situações combinadas com a inactividade. Se somarmos estas percentagens verifica-se que 33% dos jovens se encontram numa situação de precariedade que, no limite, poderá conduzir a uma situação de exclusão do mercado de trabalho. Tal poderá resultar, por exemplo, quando se acumula, por longos períodos de tempo, estatutos de inactivos ou após a vivência de várias experiências de desemprego de muito longa duração¹⁷. Assiste-se a uma situação de uma maior precarização das relações de trabalho entre os jovens licenciados oriundos de “Artes e Humanidades”, que são proporcionalmente mais os que referiram declarar

¹⁶ Correspondem, na sua generalidade aos níveis I a III da formação no quadro da União Europeia.

¹⁷ Segundo a definição oficial (IEFP), está-se perante um desemprego de longa duração quando se está há mais de um ano desempregado e de muito longa duração, quando essa vivência ultrapassa dois anos. Nesta categorização, não estão contempladas as situações que designadas de “desemprego oculto” ou “desencorajado” que, muitas vezes, são assumidas como situações de inactividade.

ser trabalhadores independentes¹⁸ ou, ainda, estar desempregados. Pelo contrário, os jovens oriundos de áreas, como a Saúde, a Educação e as Engenharias tendem a apresentar uma situação profissional baseada numa relação de trabalho dependente (72% em ambos os casos), ao passo que os que integram as “Ciências Sociais, Comércio e Direito” apresentam maior diversificação da sua situação profissional.

É igualmente patente, com base na informação recolhida, que a vulnerabilidade face ao emprego afecta mais as mulheres. Assume vantagem relativa o peso dos entrevistados do sexo masculino, cuja relação laboral assenta em trabalho dependente, sobretudo nos cursos das Engenharias (e.g., Sistemas de Informática, Informática e Gestão, Gestão Industrial), Educação, Ensino de Biologia/Geologia, Ensino de Matemática, Administração Pública e Economia. As mais penalizadas neste aspecto são as licenciadas dos cursos de Arqueologia, Línguas Estrangeiras Aplicadas, Geografia e Planeamento, Relações Internacionais e Comunicação Social.

Em situação profissional assente na independência contratual, ou seja, como trabalhador independente/ empresário encontram-se 12% dos jovens entrevistados. Apesar de se tratar de uma percentagem relativamente pequena, esta é importante na medida em que se trata de jovens em início de uma carreira profissional que optaram pela criação do próprio emprego/ empresa com vista à “construção” de trajectórias alternativas de inserção profissional. Destes, o grupo dos trabalhadores independentes (que representa cerca de 8% da população empreendedora) é composto sobretudo por mulheres, sendo que a maioria é solteira, tem idade igual ou superior a 25 anos e é oriunda dos cursos de Psicologia, Arqueologia e Línguas Estrangeiras Aplicadas. Verifica-se, assim, uma clara concentração feminina num conjunto restrito de sectores profissionais de actividade associados aos cuidados, como sejam “Saúde, acção social e educação” e “Comércio, alojamento e restauração”. Também são oriundas dos cursos de Direito e de Arquitectura que, como se sabe, constituem formações académicas mais orientadas para o exercício de profissões liberais.

Ora, numa altura em que a obtenção de emprego se apresenta cada vez mais difícil para os jovens diplomados à procura do 1º emprego, muitos optam pelo trabalho independente como meio de garantir a sua subsistência, sendo este principalmente o caso das mulheres, cujo peso ultrapassa

¹⁸ Trabalhadores por conta própria (D.L. 159/99 de 11 de Maio).

mais do dobro o dos homens. Em muitos casos, estas jovens não são mais do que “falsos independentes” que trabalham regularmente por conta de outrem, mediante uma actividade tipicamente subordinada, embora para efeitos de protecção social se apresentem como trabalhadores independentes e passem recibos próprios dessa actividade (e.g., recibos verdes) (Moreira, 2009).

Portanto, está-se perante uma tendência para a proliferação de situações diversas que comportam condições de trabalho e estatutos heterogéneos, próximo do que se designa de relações de emprego flexíveis ou atípicas, acompanhadas, igualmente, de expectativas diferenciadas (Marques, 2010, Auer, 2006; Kovács, 2005; Célestin, 2000; Felstead e Jewson, 1999). Com efeito, os novos registos da actividade produtiva não se confinam mais apenas a um emprego convencional estável. O emprego estável regride a favor do temporário, do parcial e do precário (e.g. contratos de trabalho a termo (certo e incerto), contratos de prestação de serviços (“Recibos verdes”), contratos de sub-emprego, contratos de trabalho temporário, contratos de trabalho sazonal, entre outros).

3.3 O potencial empreendedor feminino

As transformações ocorridas no sistema produtivo nas últimas décadas, explicam, em grande medida, a existência de (des)coincidências entre a oferta de qualificações/ competências por parte do sistema educativo e as necessidades da procura empresarial. De facto, o critério para aceder ao emprego para os jovens não passa mais pela posse exclusiva de um diploma (escolaridade). Estes têm de fazer “prova” das suas competências profissionais para um desempenho laboral eficaz - visível já na crescente incorporação dos diferentes tipos de saberes a mobilizar. Assinala-se, assim, a relevância das competências técnico-científicas, que a formação académica proporciona, e sobretudo das competências transversais que são desenvolvidas num conjunto de actividades formais, não formais ou extracurriculares. Importa, consequentemente, questionar em que circunstâncias e quais os agentes que poderão ser mais úteis para potenciar o espírito empreendedor nos estudantes do ensino superior.

A informação recolhida nesta investigação permite-nos sustentar que estamos perante jovens entrevistados que declararam um elevado potencial empreendedor, na medida em que a maioria

(73%) revela que já desejou/pensou em algum momento criar o seu próprio negócio. Esta predisposição para o empreendedorismo apresenta-se mais evidente nas áreas das “Ciências Sociais, Comércio e Direito” (77%), “Engenharia, Indústria transformadora e Construção” (75%), Educação (73%), designadamente nas licenciaturas de Comunicação social, Direito, Administração Pública, Arquitectura e Engenharia civil. Isto prende-se principalmente, segundo os entrevistados, com um desejo de novos desafios e de ganhar mais dinheiro, aliada à dificuldade de arranjar emprego na área da licenciatura. Apesar disso, mantêm-se um desequilíbrio em termos de sexo, tendo as licenciadas menor propensão para o auto-emprego (67%), comparativamente aos seus colegas do sexo masculino, em que esta percentagem sobe para os 80%. As licenciadas da área de “Artes e Humanidades” (50%) foram aquelas que demonstraram menor propensão para a concretização de um projecto empresarial.

A motivação para a actividade empreendedora também se diferencia em função do sexo, aparecendo a dificuldade de arranjar emprego correspondente à licenciatura (31%) e a melhor conciliação entre a vida familiar e profissional (18%) como motivos importantes para se iniciar uma empresa mais presentes nas mulheres do que nos homens; por sua vez, quando a base da motivação consiste na oportunidade (desejo de novos desafios e a perspectiva de ganhar mais dinheiro) verifica-se que as dimensões mais instrumentais do trabalho recolhem junto dos homens um peso relativo mais expressivo.

Note-se, contudo, que apesar de 73% entrevistados terem já pensado/desejado criar a sua empresa, apenas 4% dos mesmos afirmaram ter concretizado de facto esse projecto. A importância do meio académico, como um dos contextos primordiais para o desenvolvimento e socialização dos estudantes, em termos de promoção e desenvolvimento de competências empreendedoras, merece ser aqui destacado. Com efeito, a avaliação que os entrevistados fazem do papel da Universidade no desenvolvimento de uma cultura empreendedora apresenta-se crítico. Sobre este aspecto, os dados do diagnóstico revelam que a maioria dos entrevistados (64%) considera que não foi bem preparado pela Universidade do Minho para o exercício de uma actividade empreendedora. À excepção dos licenciados em Engenharia, a ausência de conteúdos curriculares sobre o empreendedorismo, o isolamento ou não contacto com a envolvente exterior e a inexistência de incentivos à actividade empreendedora são as principais

razões apontadas pelos entrevistados para a não promoção do empreendedorismo académico. Aqui não se verificam diferenças expressivas em função do sexo dos entrevistados.

A par da relevância das experiências extracurriculares sublinhada em estudos anteriores (Marques, 2007; Moreira, 2009), as actividades curriculares (formais e não formais) apresentam-se igualmente como processos que permitem o desenvolvimento de competências gerais e transferíveis e/ou empreendedoras. Veja-se, por exemplo, o tipo de formação identificada pelos entrevistados como mais útil para o “despertar” da temática do empreendedorismo, em que se destaca a necessidade de uma articulação entre actividades curriculares formais e informais, como sejam: a criação de “unidades curriculares/disciplinas no âmbito de todas as licenciaturas”, os “cursos de formação avançada” e as “sessões de informação/sensibilização”.

Também, uma análise mais aprofundada das práticas propostas pelos entrevistados para a promoção do empreendedorismo permite-nos, ainda que de forma indirecta, verificar a necessidade de maior articulação entre as actividades curriculares e extracurriculares, bem como a adopção de metodologias e modalidades de ensino mais inovadoras, implicando da parte da universidade uma maior abertura ao exterior/ comunidade envolvente. A este respeito, mais de metade destes jovens reconhece como actividades/iniciativas úteis para o desenvolvimento do empreendedorismo na academia, aspectos como: *i*) promoção de acções de formação contínuas/ sessões de informação e sensibilização ao longo do curso sobre a temática do empreendedorismo (ex. tertúlias, conferencias, workshops, etc.); *ii*) planeamento de visitas de estudo a empresas e ampliação da rede de contactos com empresas/empreendedores; *iii*) adopção de uma metodologia de ensino assentes em casos práticos; *iv*) maior informação sobre os apoios/financiamento para a criação de empresas; e *v*) organização de concursos de ideias, entre outros.

Breves notas conclusivas

Ao longo deste artigo procuramos olhar para a variável sexo e o seu potencial explicativo para comportamentos diferenciados em relação ao emprego e ao empreendedorismo dos jovens com qualificações académicas. Verifica-se, no caso do nosso estudo, que o desemprego afecta mais as mulheres do que os homens e varia entre os cursos. Simultaneamente, constatamos uma maior

vulnerabilidade/precariedade laboral das licenciadas, visível numa maior percentagem de situações de trabalho independente, estágios, trabalho em *part-time* e desemprego. Estes dados não nos permitem aferir o grau de correspondência da licenciatura ao emprego em função das áreas científicas, mas vêm colocar uma vez mais em evidência o carácter selectivo do desemprego e da precariedade no emprego. Este quadro permite-nos concluir que a relação entre a situação na profissão e as licenciaturas/área científica e/ ou sexo apresenta-se, neste estudo, muito significativa.

Em síntese, importa ressaltar que a análise dos resultados obtidos neste diagnóstico sobre o potencial de empreendedorismo no contexto académico, em particular na Universidade do Minho, apesar de apontar para uma menor propensão das licenciadas para o auto-emprego, permite aprofundar o conhecimento sobre os traços de definição do segmento populacional das mulheres com qualificações superiores em relação ao empreendedorismo. Vimos, aliás, que na perspectiva dos entrevistados, o Ensino Superior pode ter um papel importante para o desenvolvimento do potencial empreendedor dos indivíduos.

Da análise e discussão que foi possível encetar nesta investigação, emergem na nossa perspectiva, novas questões e apontam-se novas pistas para a investigação subsequente que passará pela realização de entrevistas aprofundadas aos diversos tipos de jovens empreendedores. Espera-se compreender e explicar algumas das principais dimensões analíticas do empreendedorismo qualificado que foram emergindo desta primeira análise, designadamente os principais factores de configuração de trajectórias de profissionalização de base empreendedora.

Bibliografia

- Alves, Natália (2008), *Juventudes e inserção profissional*. Lisboa, EDUCA & Unidade de I&D de Ciências da Educação.
- Auer, P. (2006), “Mobilidade protegida para o emprego e o trabalho digno: segurança no mercado de trabalho num mundo globalizado”, *Revista Sociedade e Trabalho*, nº 27, Lisboa, MTSS, pp. 45-56.
- Bettio F., Verashchagina A. (2009), *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission’s Expert Group on Gender and Employment (EGGE), European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Bourdieu, P. (1999), *A Dominação Masculina*, Oeiras, Celta Editora.
- Cruz, M. Braga da, e Cruzeiro, M. Eduarda (1995), *O desenvolvimento do ensino superior em Portugal: situação e problemas de acesso*, Lisboa, Universidade de Lisboa, Instituto de Ciências Sociais, DPGF.

- Célestin, J.-B. (2002), *A Qualidade de Emprego*, Lisboa, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP).
- Célestin, J.-B. (2000), *As Novas Formas de Emprego Atípicas. Reflexões sobre o caso Francês*, col. “Cadernos de Emprego”, n.º 23, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral do Emprego e Formação Profissional e Comissão Interministerial para o Emprego.
- Cloutier, L.; Bernard, P.; Tremblay, D.-G. (2009), “Job quality and gender inequality: Key changes in Québec over the last decade” [pesquisa online Novembro 2009: http://www.mbs.ac.uk/research/europeanemployment/documents/Article_SJ_LC_PB_DGT_ver_ang_15septembre_2009.pdf].
- COM (2010) *Europa 2020 - Estratégia para um crescimento inteligente sustentável e inclusivo* [http://www.unic.pt/images/stories/publicacoes3/UE2020_COM_final.pdf].
- COM (2006a), *Roadmap for equality between women men. 2006-2010*, Luxemburgo, Serviço de Publicações Oficiais da Comissão Europeia.
- COM (2006b), *Pacto Europeu para a Igualdade de Género*, Bruxelas, 18 de Maio de 2006 (29.05).
- Felstead, A.; Jewson, N. (ed.) (1999), *Global trends in Flexible Work*, London, Macmillan Pres Ltd.
- GEM (2008), *2007 Report on Women and Entrepreneurship*, Global Entrepreneurship Monitor [pesquisa a 20 de Maio: http://www.gemconsortium.org/about.aspx?page=special_topic_women].
- GHK (2008), *Evaluation on policy: promotion of women innovators and entrepreneurship. Final Report*, GHK, European Commission Enterprise and Industry.
- Gruel, Louis e Thiphaine, Beatice (2004), *Des meilleurs scolarités féminines aux meilleurs carrières masculines*, Paris, OVE.
- Kovács, I. (org.) (2005), *Flexibilidade de Emprego: riscos e oportunidades*, Oeiras, Celta Editora.
- POPH (2009), Programa Operacional Temático Potencial Humano 2007-2013 (revisto). [http://www.poph.qren.pt/upload/docs/apresentação/PO_Potencial_Humano_Revisto_Agosto2009.pdf].
- Plantenga, J. et al. (2009), “Towards a European Union gender equality index”, *Journal of European Social Policy*, vol. 19(1): 19-33.
- Marques, A. P. (2010), “Sacralização” do mercado de trabalho. Jovens diplomados sob o signo da precariedade”, in *Revista Configurações*, n.º 7, CICS, Universidade do Minho.
- Marques, A. P. (2007), MeIntegra - Mercados e estratégias de inserção profissional. Licenciados versus empresas da Região Norte. *Relatório final*, Colecção DS/CICS, Universidade do Minho.
- Marques, A. P. (2006), *Entre o diploma e o emprego. A inserção profissional de jovens engenheiros*, Porto, Afrontamento.
- Moreira, Rita (2009), *Mobilidade e o Empreendedorismo no Ensino Superior: o caso Ciências Sociais*, Tese de mestrado, Braga, Universidade do Minho.
- Solomon, G. (2005), 2004-2005 National survey of entrepreneurship education in the United States, Paper presented at *OECD conference fostering entrepreneurship*, Trento, Italy.
- Vesper, K. H. & Gartner, W. B. (1999), *University entrepreneurship programmes*, Lloyd Greif Center for Entrepreneurial Studies, University of Southern California.